

תרשים לניתוח השבתה של מעסיק

השבתה זאת בעצם שביתה על ידי מעסיק. המעסיק לא חייב לקבל את העבודה החלקית "שמוצעת לו" בעת שביתה של העובדים ובידיו הרשות לנקוט השבתת מגן. רשאי המעסיק להשבית גם את העובדים שלא הכריזו על שביתה - כאשר ניתן להעסיק את העובדים שאינם שובתים אין השבתתם נחשבת להשבתת מגן – וזו לא תהיה השבתה חוקית.

השבתת מגן חוקית

השבתה תהיה לחוקית כאשר אפשרותם של העובדים שלא שובתים לעבוד נשללת עקב שביתה חבריהם. שביתה של טייסים בחברת תעופה בחברה – אין מה להעסיק גם את הדיילים אם אין טיסות, ולכן המעסיק משבית גם אותם וכאן מדובר בהשבתה חוקית. ההשבתה בישראל אינה יכולה לשמש את המעסיק כנשק התקפי לסכסוך עבודה או כאמצעי ענישה אלא היא מאפשרת למעסיק רק התגוננות מפני נזקי השביתה. בנוסף, נקבע **בפס"ד ההסתדרות הכללית נ' מפעלי ים המלח** כי לא די בכך שההשבתה תהיה מגננית אלא צריך שיהיו גם נסיבות של כורח קרי אין ברירה אלא להפעיל את ההשבתה. לעומת זאת, בארה"ב מוכרת גם השבתה התקפית קרי כזאת שבה המעסיק משתמש כאמצעי לחץ לשם השגת יעדים במו"מ קיבוציים.

כללי יסוד להשבתה (פס"ד מועצת פועלי ר"ג נ' אלקו):

1. השבתת מגן צריכה לבוא במסגרת סכסוך עבודה קיים כהגדרתו **בס' 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה**.
2. שיתקיים מצב שבו העובדים נוקטים בפעולות מאבק קרי ההשבתה חייבת להיות במסגרת סכסוך ובתגובה למאבק העובדים.
3. השבתת מגן אינה השבתת מנע קרי השבתה הרתעתית אינה לגיטימית.
4. יש לקיים פרופורציה ראויה בין אמצעי הסכסוך שנוקטים העובדים לבין אמצעי הסכסוך שנוקטים המעסיקים.
5. יש ליתן משקל רב להתנהגות הצדדים במסגרת הסכסוך ובעיקר תרומתם ליישובו. ביה"ד מייחס חשיבות רבה לתו"ל של הצדדים ומזכיר את **סעיפים 12 ו-39 לחוה"ח הנוגעים לתו"ל**. הסירוב לתיווך או ניהול מו"מ בחוסר תו"ל מאפשרים בנסיבות מסוימות למעסיק להכריז על השבתת מגן. **בפס"ד אלקו** הסירוב של נציגות העובדים לנהל מו"מ הכריע את הכף לטובת המעסיק.
6. אם ניתן יש להמשיך את העסקת העובדים המושבתים, קרי מטרת ההשבתה אינה להעניש את העובדים אלא להשיב את האיזון שהפרו העובדים בעיצומיהם.
7. **ביה"ד קובע** שבמסגרת ההחלטה להשבתה על המעסיק להוכיח כי ההשבתה היא האמצעי האחרון להגנתו וכי ניסה את יתר הדרכים ללא הצלחה.

אופציה נוספת העומדת למעסיק במקום לנקוט בהשבתה : מעסיקים לא ממהרים להשתמש בכלי ההשבתה וזאת בשל הסיכוי המאוד נמוך שביה"ד יכיר בה והסכנות הגלומות באפשרות שמעסיק ינקוט בהשבתה שתחשב כלא חוקית. אימוץ שביתה חלקית כשביתה מלאה. ניתן להתייחס לשביתה חלקית כהצעה לחוזה חדש אותה המעסיק יכול לבחור אם לקבל או לא. אם המעסיק מקבל את ההצעה לחוזה חדש כביכול אזי הוא יכול לשלם לעובדים בהתאם לתנאיהם. המעסיק יכול גם להחליט שהוא מסרב לשביתה החלקית והוא רואה אותה כהפרה שתוביל לשביתה מלאה. אם העובדים חוזרים לעבודה מלאה הם מבטלים את השביתה וחוזרים לחוזה המקורי. במקרה כזה ניתן להסתכל על זה לא כשביתה של המעסיק אלא כזכות לגיטימית של צד לחוזה. במצב שבו המעסיק מסרב לקבל החלטה חלקית הוא בעצם גורר את העובדים לשביתה ולא להשבתה ובכך נמנע מהסיכון של נקיטת השבתה.